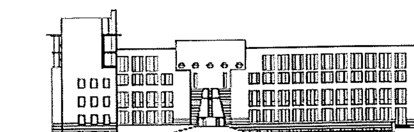


Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea



ENPRESA IKASKETEN UNIBERTSITATE ESKOLA
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES
DONOSTIA - SAN SEBASTIÁN

ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZA GRADUA
(Gipuzkoako Atala)

2022-2023 IKASTURTEA

GRADU AMAIERAKO LANA

FISIKOAGATIKO DISKRIMINAZIOA LAN MUNDUAN

Egilea: Idoia Pérez Iraregui

Zuzendaria: Jose Maria Sarasola

AURKIBIDEA

1. SARRERA 1

2. ESPARRU TEORIKOA 2

2.1 Diskriminazioaren definizioa, motak eta arrazoiak 2

2.2 Diskriminazioaren ondorioak lantokian 6

2.3 Diskriminazioari aurre egiteko legedia eta barne erabakiak 7

2.4 Diskriminazioari aurre egiteko estrategiak 8

2.5 Protokoloa berdintasun ministerioaren arabera 9

2.6 Berdintasun plana 11

3.ATAL PRAKTIKOA 17 8

3.1 Inkesta 18

3.2 Elkarrizketa sakona 23

4. KONKLUSIOAK 25

5. ERANSKINAK 26

6. BIBLIOGRAFIA 30

1. SARRERA

Lantokian diskriminazio fisikoa pertsonak itxura fisikoaren arabera epaitzeko, ebaluatzeko edo tratatzeko praktikari egiten dio erreferentzia, besteak beste, pisua, altuera, adina, sexua, arraza, ezintasuna eta beste ezaugarri fisiko batzuk barne. Diskriminazio mota hau hainbat modutan ager daiteke, iruzkin iraingarriak eta iseka, lan aukerak ukatzea eta gizarte-bazterketa. Diskriminazio fisikoa maiz gizartean txertatutako estereotipo eta aurreiritzietan oinarritzen da, eta horiek betikotzen dute jendeak edertasun edo itxura estandar batzuk bete behar dituela lan ingurunean baloratu edo errespetuz tratatzeko.

Itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioa gure gizartean irauten duen fenomeno kezkagarria da. Lantokiko diskriminazioaren aurkako borrokan aurrerapenak izan arren, pertsona askok oztopo eta erronkak izaten jarraitzen dute itxura fisikoagatik. Honek, pertsonen autoestimua eta ongizatea ahultzeaz gain, enplegurako eta garapen profesionalerako aukerak mugatzen ditu. Lan honetan, lantokian itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioaren arrazoiak eta ondorioak aztertuko ditugu, baita arazo horri aurre egiteko eta aukera berdintasuna sustatzeko estrategia posibleak ere.

Historia aztertuz gero, diskriminazio fisikoaren arazoa antzinarotik (4000 K.A - 476 K.O) datorren zerbait da, bertan, maila hierarkiko gorenetan zeudenak botere guztia zeukaten maila baxuenetan zeudenengan. Orain, maila hierarkikoa lantokietan ere badago, langileak maila baxuenean, ikuskatzaileak bigarrenik, administratzaileak ondoren, zuzendariak laugarren eta nagusiak maila altuenetan.

Azkenaldian, argitalpen asko agertu dira arazo honi buruzkoak eta sindikatuak eta legeak indar handia hartzen ari dira hauek desagerrarazteko. Lanean diskriminatzeko hainbat arrazoi daude: sexua, arraza, adina, orientazio sexuala... Baina, fisikoagatiko diskriminazioak aurretik azaldutako arrazoi bakoitzean errotzen dira. Orain arte ez zen literatura akademiko edo legal asko existitzen, ezta esperientzia sindikalik gai honi aurre egiteko. (Peña, 2020)

Diskriminazioa oraindik ere presente dago lantokian, Cegosen 'Aniztasuna eta inklusioa erakundeetan: gaitasunekin lotutako erronkak kultur eraldaketan' txostenaren arabera. Espainian bost langiletik ia hiruk (%57k) beren lan-bizitzan gutxienez diskriminazio mota bat jasan dutela diote. Espainiar langileek adina (%24), itxura fisikoa (% 18), generoa (%18) eta joera politikoa (%16) aipatzen dituzte diskriminatuta sentitu direla dioten arrazoi nagusiak. (El país, 2022) Okerrena da, ikerketa hau egin ondoren, konturatu naizenez, noizbait diskriminazioa jasan duen edo ez dakien jende ugari dagoela.

Gradu amaierako lan honen helburua, gaur egunean lan munduan zernolako gorabeherak dauden diskriminazioari buruz aztertzea da eta bukaeran ondorio eta konklusioak ateratzea. Gaur egun, gehien entzuten dena gizonen eta emakumeen arteko ezberdintasunena da, baita pertsonen fisikoena, baina aurreko parrafoan ikusten den bezala, ehuneko horiek begiratu eta errealitate kopuru txiki batekin alderatuko ditut.

Diskriminazioagatiko arrazoiak ugariak dira, baita mota ezberdinetan sailkatuak izan daitezke. Adibidez, diskriminazio zuzena, zeharkakoa, anizkoitza, jazarpenduna, akatsezkoa, eta abar... Hauek denak definitu eta aztertuko dira adibide eta kasu errealekin.

Lehen esan bezala, emakumeen eta gizonen arteko diskriminazioa da gaur egun esanguratsuena, bertan landuko dira Espainia mailan zein lege dauden honen babeserako nahiz eta egunean aurrerakuntzak lortu izan diren. Berdintasun planei buruz ere hitz egin beharra dago, nola hasi ziren plan hauek eta gaur egunera arteko aldakuntzak zein izan diren. Honetarako, langileak babesteko orokorrean zein legedi daukagun eskuragarri ere azalduko da.

Gaur egun, gai hau kontuz aztertzeko gaia dela iruditzen zait, hala ere, lan honekin aurrera egiteko erabakia hartu nuen, bai nik eta bai ingurukoek sakonago jakin dezagun zernolako arazo eta konponbide dauden. Pertsonalki aurrera egiteko motibatzen nauen arrazoia,

Lan honen ordena, zein diskriminazio mota dauden aztertzetik hastea da. Itxura fisikoak eragina du lanpostu bat betetzerako garaian? Galdera honi erantzun beharko diogu. Zein diren arrazoiak eta motak, hauek definituz. Jarraian, arazo hau pairatzeagatik zein ondorio jasaten diren. Ondoren, gaur egun prebentziorako jarraitu beharreko urratsak, enpresaren aldetik eta legediaren aldetik. Berdintasun ministerioak horretarako protokolo zehatz bat dauka eta ezagutzera emango dut. Azkenik, teorikoki, berdintasun planak aztertuko ditut, zein helburuarekin egiten diren eta zein pausu jarraitu behar diren hauek aurrera eraman ahal izateko.

Amaitzeko, atal praktikoan, pertsona errealen testigantzak aztertu behar dira, inkesta baten bitartez, datu errealak lortuz. Baita, pertsona zehatz bat aukeratu entrebista sakon bat egin ahal izateko, eta kasu erreal bat eskuartean edukitzeko. Bertan, lortuko duguna da, daukagun laginarekin datu estatistikoak ateratzea eta gorputza edo itxura fisikoa lanpostu baterako kontsumo-objektutzat hartu daitekeen eztabaida sortzea.

2. ESPARRU TEORIKOA

2.1 Diskriminazioaren definizioa, motak eta arrazoiak

RAE[1]-ak dioen bezala, pertsona bati edo batzuei ematen zaion tratu desberdina, arraza, erlijio, politika, adina, sexu, arazo fisiko edo mentalengatik, eta abar...

Lan arloan, diskriminazioa esaten zaio langile batek enpresan erabateko tratu ezberdina jasotzen duenean bere lankideekin konparatuz, eta ez daukanean bere lan jarduerarekin zer ikusirik (WTW, 2021).

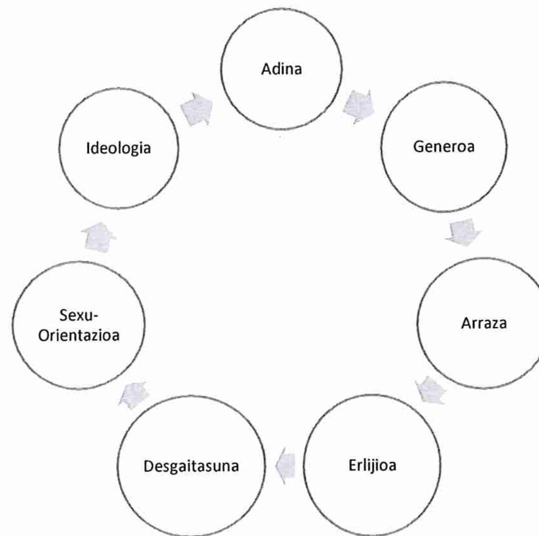
Hori dela eta, kausa ugari ematen dira langileak arazo hauek pairatzeko (WTW, 2021)

- Adina: Bai gazteek eta bai nagusiek pairatu dezaketen faktore bat da. Lehenengoak esperientzia faltagatik eta bigarrenak, koste handiagoa suposatzen dielako enpresei.
- Generoa: Bertan, bereizketa nagusia emakumeen eta gizonen artekoa da.
- Arraza: Bai langile edo baita langile izateko aukeran dagoenak pairatzen du, arraza zehatz batekoa izateagatik. Beraz, ezaugarri fisikoei eragiten die, batez ere, azalaren koloreagatik izaten ohi da.

[1] Real Academia Española.

- Erlijioa: Sarri ematen den arrazoi bat da, sinesmen eta balore zehatz batzuk edukitzeagatik beste langileekiko tratu berbera ez dute izaten.
- Desgaitasuna: Beste kausetako bat, desgaitasuna da, besteekiko gai izango ez direla kontuan hartuta.
- Sexu-orientazioa: Pertsona homosexualen edo transexualengatiko diskriminazioa maiz gertatzen da, enpresariaren aldetik eta baita langileen aldetik ere.
- Ideologia: Posizio politiko, ekonomiko edo filosofiko ezberdina edukitzeagatik ematen dena da.
- Beste batzuk: Gaixotasunen bat, estatus soziala edo amatasuna izan daitezke.

1.irudia: Diskriminazio kausak



Iturria: Norberak egina

Lodifobia deitu izan dena jarri ondoan.

Kausa hauek lan-ingurunera egokitzean, diskriminazio fisiko ohikoenetako bat pisuaren diskriminazioa da. Gehiegizko pisua edo gizentasuna duten pertsonek askotan aurreiritziak eta estigmatizazioak jasaten dituzte lanean, eta, ondorioz, lan-aukera falta, promozioen ukapena eta gizarte-bazterketa eragin ditzakete. Bereziki kaltegarria da diskriminazio mota hau, pertsonen autoestimuan eta osasun mentalean eragin dezakeelako, baita lanbide-aukerak mugatu ere.

Adinaren araberako diskriminazioa ere arazo nabarmena da lantoki askotan. Adineko langileek, askotan, beren lankide gazteek baino produktibo edo gaitasun gutxiago dutela uste dute, eta horrek enplegua galtzea edo karrera garatzeko aukerarik eza ekar dezake. Bestalde, langile gazteek mesfidantza eta errespetu falta jasan ditzakete, itxurazko esperientzia faltagatik.

Genero diskriminazioa laneko diskriminazio fisikoaren beste alderdi erabakigarria da. Emakumeek itxura fisikoarekin lotutako aurreiritzi eta estereotipoei aurre egin ohi diete, eta horrek eragina izan dezake lanean baloratzeko eta tratatzeko moduan. Emakumeen objektibazioak eta edertasun estandar irrealistak betetzeko presioa eragin negatiboa izan dezakete beren autoestimuan eta ongizatean.

Arraza eta etnia diskriminazioa lantokian ere agertzen da itxura fisikoan oinarritutako aurreiritzien bidez. Jatorri etniko edo arraza ezberdineko pertsonek estigmatizazioa eta bazterketa jasan ditzakete, azalaren kolorea, aurpegiko ezaugarriak edo kultura-ondarearekin lotutako beste ezaugarri fisiko batzuengatik. Horrek lan-aukerak eta karreran aurrera egiteko gaitasuna mugatu dezake.

Diskriminazio mota horiez gain, desgaitasuna duten pertsonak itxura fisikoaren araberako aurreiritzien biktima ere izan daitezke. Desgaitasunen bat duten pertsonen aurkako diskriminazioak lantokiko irisgarritasun faltan ager daitezke, baita lan-ingurunean erabateko partaidetza oztopatu dezaketen jarrera eta estereotipo negatiboetan ere.

Kausa hauetan sakonago sartuz, "aspektismo" hitza azaltzen da. *Lookism* hitzaren itzulpena da, pertsona jakin batzuen ikusezintasunari egiten dio erreferentzia, hau da, alderdi estetikoetan soilik oinarritutako diskriminazioari. Aspektismoa egiten den diskriminazio handiena dela suposatzen da, eta jasaten dutenen autoestimuan, baina oro har, bizi-baldintzetan ere eragin eta ondorio lazgarriak dituela. Piercing, tatuajeak edo janzteko moduagatik ere kontsideratzen da diskriminazio mota hau, baina kezka gehien eragin dezakeena gorputzaren itxuragatikoa da. Bertan, denok ezagutzen dugun, "lodifobia" sartzen da barne. RAE-ak oraindik ez du bere barne onartzen, baina gizenak gizen izateagatik jasaten duten gorrotoa eta indarkeria da, hau da, soilik beraien gorputzak ez onartzea "arauaren" barne ez daudelako. Baina, gizonen kasuan... zer gertatzen da? Tratu txar emozionala ohikoa da. Ez du arrastorik uzten, bistan behintzat. Eta emakume sentikorrak badaude, gizonak ere bai, eta asko. Gizarte honetan gizonekiko eskakizun maila altua da. Edo beharbada betidanik izan da. Agian, horregatik, isildu egiten dira eta beren lantokian ohitura txar horiek jasaten dituzte. Gizon bat ikustea zaila den lan asko daude, "emakumeen lanbideak" deitzen direnetan, adibidez, supermerkatuetan, erizaintzan, eta abar... Emakumeen antzera, gorpuzkerari dagokionez, zenbait postutan ere eskatzen zaie hura zaintzeko. Beraz, gaur egun estereotipoek markatzen dutena kalean egunero ikusten ditugun arazo berdinak islatzen ditu. (Sanchez, 2015)

Aspektismoarekin jarraituz, lan eremuari dagokionez, bi eratakoa izan daiteke, inkontzientea edo kontzientea. Lehenengoan, enpresaburuak, portaera eta erakargarritasun fisiko ona duen hautagaia hautatzen du. Beste kasu batzuetan, pertsona bera da norbera alde batera egiten dena, egon nahi duzun lan-inguruneak aniztasun handirik erakusten ez duela konturatzean. Bigarrenean, enpresaburuak baldintza eta ezaugarri fisiko jakin batzuk dituzten langilerik ez izatea erabaki du, itxura jakin bat duten pertsonak nahi dituztelako eta, horrela, beste lan-eskatzaile batzuk diskriminatuz. (Torres, 2019)

Gaiarekin aurrera ginez, sarritan geure buruari, ea *curriculum vitae*-an argazkia jartzea derrigorrezkoa den, edo onuragarria den edo ez, egin diogun galdera bat da. Espainian ez da derrigorrezkoa baina mesedegarria izan daiteke lan elkarrizketa batean hautagaiaren aurretiazko irudi bat edukitzea. Argazki bat gehitzea ez da posizio kontua soilik, argazkiak aurpegia gogorarazten laguntzen du. Kontratatzailearentzat, hautagaia gogoratzeko gaitasuna errazten du. Baina hemen ohitura bihurtu dena munduko beste herrialde batzuetan debekatutako praktika da. Bitxikeria gisa, Estatu Batuetan eta Erresuma Batuan, besteak beste, argazkia ipintzeari uko egiten diote. Izan ere, herrialde anglosaxoiek uste dute neurri hori erabat diskriminatzailea dela, eta, beraz, argazkia duen CV bat onartzen badute, lege-arazoetan sar

daitezke. Hautaketa-prozesuetan lan-desberdintasunak ekiditeko irtenbideak hautaketa-profesionalen egokiari eta tresnen erabilerari erreparatu behar diete. Baliteke Espainiak CVetan argazkien aurkako legeak dituzten beste herrialde batzuen adibidea jarraitzea, baina momentuz ez da aurreikusten. (Puerto, 2023)

Aurretik aipatutako guztiaren ondoren, hona hemen lantokian itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioaren agerpenen adibide batzuk:

1. Kontratazioa ukatzea: erabiltzaileek hautaketa prozesuetan beren itxura fisikoaren araberako eskakizunak bereiz ditzakete. Esaterako, hautagai bat baztertu daiteke pisua, altuera, adina edo beste edozein ezaugarri fisikogatik.
2. Tratu diferentziala: langileek tratu desberdina jaso dezakete lantokian, itxura fisikoagatik. Hori ager daiteke gutxiago nahi diren zereginen esleipenaren bidez, prestakuntza-aukerak baztertuz edo garapen profesionala.
3. Iruzkinak eta burlak: itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioak iruzkin iraingarrien, burlen edo gizabanakoaren itxurarekin lotutako txantxa desegokien forma har dezake.
4. Rol eta estereotipo mugatuak: lanbide edo rol batzuk itxura fisikoaren estereotipo zehatzekin lotu daitezke. Esaterako, pentsa daiteke pertsona erakargarriak edo gorputz-mota jakin bat dutenak soilik egokiak direla bezeroen arretarako edo entretenimenduaren industriako lanetarako.
5. Janzkera-arau murriztaileak: enpresa batzuek janzkera-arau zorrotzak ezartzen dituzte, itxura fisikoaren arabera pertsona jakin batzuen aurka zeharka diskriminatu ditzaketenak. Adibidez, "akatsik gabeko" irudia behar izatea edo itxura fisiko zehatz bat eskatzen duena, hala nola pisu jakin bat edo gazte itxura.
6. Jazarpena eta itxura fisikoaren araberako diskriminazioa: kasu larriagoetan, itxura fisikoaren araberako diskriminazioak lantokian jazarpena ekar dezake. Langileek ahozko jazarpena edo are fisikoa jasan dezakete itxura fisikoagatik.

Adibide hauek itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioak lan-giroan negatiboki eragin dezakeen, aukera-berdintasuna ahuldu eta pertsonen garapen profesionala mugatu dezakeela erakusten dute. Funtsezkoa da diskriminazio mota horri aurre egitea eta guztientzako lan-giro inklusibo eta ekitatiboa sustatzea.

Ildo honetatik jarraituz, diskriminazio motak erabat zehaztuak daude (Lahoz, 2022):

- Diskriminazio zuzena, ematen da, diskriminatua den horrek argi eta garbi ikusten duenean tratu ezberdina eta gainera kaltegarria jasotzen duela besteekiko. Arrazoiak, generoa, arraza eta adina izan daitezke.
  Geroz eta gutxiagotan ematen da diskriminazio mota hau, 1978ko Espainiar konstituzioko 14.artikuluak debekatzen baitu.
  Adibidez, bertakoa den langile batek lanordu kopuru zehatz bat daukanean, soldata konkretu batekin eta kanpotar batek ordu gehiago egiten dituenean soldata askoz ere baxuagoagatik.
- Diskriminazio zeharkatua, gertatzen da, itxuraz neutroa den lan egoera baten aurrean praktika diskriminatzaileak ezkutatzen direnean. Praktika hau ohikoagoa da, hau frogatzeko zailagoa baita.

Adibidez, lan eskaintza batean ez da bereizten emakume eta gizonen artean, baina gero enpresariak erabaki behar duen momentuan badaki hasieratik emakume bat kontratatu behar duela.

- Diskriminazio anizkoitza kontsideratzen da, hainbat arrazoiengatik ematen denean. Ez dago kausa zehatz bat, baizik eta ezberdin asko batera.
  Adibidez, emakumea zarenean eta gainera, beste erlijio batekoa.
- Jazarpendun diskriminazioak pertsona bat umiliatzeko eta kalte morala helburutzat duen , etengabeko beldurra eragitean datza. Jokaera hau fisikoki, psikologikoki eta *mobbing* bitartez gauzatu daiteke eta benetako helburua, langileak bere kabuz lanpostua uztea da.
- Jazarpen eta errepresalia diskriminazioa, enpresari edo goiko kargu batek gauzatzen duenean langilea "zigortzeko", aurreko portaera batengatik.
  Adibidez, langileak enpresa salatzen badu zerbaitengatik, eta enpresak mendeku eran bere lan baldintzak okertzen ditu.
- Aldekoa izateagatik (laguna, ezaguna...) ematen da, hau da, diskriminatua izaten ari den langilearekin edozein motatako erlazioa edukitzeagatik ondorioz jasaten dena. Adibidez, lagunak izateagatik diskriminatua izatea, nahiz eta arrazoi zehatzik ez izan.
- Azkenik, akatsezko diskriminazioa, hautemate okerragatiko ematen dena da. Adibidez, langile bat diskriminatua izatea homosexuala izateagatik, eta errealitatean ez denean.

Egoera guzti hauek langileentzat ondorio negatiboak eragiten ditu, bai moralki, psikologikoki, pertsonalki, etab... errendimendua eta produktibitatea nabarmen jaisten da, motibazio falta bat dagoelarik.

Hala ere, enpresarentzako ere kaltegarria izan daiteke, produktibitate jaitsiera horrek, negozioaren emaitzak okertuko baitira, enpresaren irudia negatibo bihurtuko den moduan. Gainera, biktimak salaketa jarriz gero, zehapen larriak ekarriko lituzke enpresarentzat. (WTW, 2021)

2.2 Diskriminazioaren ondorioak lantokian

Lan-ingurunean itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioak hainbat ondorio negatibo izan ditzake bai diskriminatutako pertsonengan, bai erakundeetan, oro har. Jarraian, diskriminazio mota honen ondorio nagusietako batzuk daude:

- Ondorio psikologikoak eta emozionalak: eragin handia izan dezakete kaltetutako pertsonen osasun mental eta emozionalean. Autoestimu baxua, depresioa, antsietatea eta estres kronikoa izan ditzakete beren itxura fisikoarekin eta lantokian gizarte-bazterkeriarekin etengabeko kezkagatik.
- Lan errendimenduan eta enpresaren produktibitatean eragina: langileak diskriminatuta edo baztertuta sentitzen direnean, baliteke lan errendimenduan eragin negatiboa izatea. Motibazio faltak, lan-asebetetze gutxitzeak eta diskriminazioarekin lotutako estresak langileen produktibitate orokorra eta erakundeko konpromisoa murriztu ditzakete.
- Aniztasun eta inklusio falta: pertsonak itxura fisikoagatik baztertuz, erakundeek lan-giroa aberastu eta berrikuntza susta dezaketen ikuspegi, esperientzia eta gaitasun

desberdinak kentzen ari dira. Horrek erakundearen hazkuntza eta garapen ahalmena mugatzen du.

- Enpresaren ospean eragina: itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioa onartzen edo bultzatzen duten erakundeek ondorio negatiboak jasan ditzakete beren ospean. Lantokiko diskriminazioa barnean zein kanpoan ezagutu daiteke, eta horrek enpresaren irudi txarra eragin dezake.

Garrantzitsua da azpimarratzea ondorio horiek diskriminatutako pertsonengan ez ezik, erakunde oroengan ere sortzen direla. Aukera berdintasuna sustatzeko eta lan-giro inklusiboa sortzeko, ezinbestekoa da itxura fisikoaren araberako diskriminazioari aurre egitea eta meritu eta aniztasunean oinarritutako kontratazio eta kudeaketa praktikak sustatzea. Hori eginez gero, erakundeek okerrera egin dezakete lan-giro positiboago batetik, talentuaren atxikipen handiagoagatik eta errendimendu orokor handiagoagatik.

2.3 Diskriminazioari aurre egiteko legedia eta barne erabakiak

Aurretik ikusi dugun moduan, biktimek pairatzen dituzten ondorioak oso negatiboak dira momentuan bizitzen direnean, baina baita etorkizuneko bizirako ere. "Grupo Ático 34" prebentzio enpresak azaltzen duenez, errazena arazo hau salatzea da, baina salaketara ez iritsi behar izateko, aproposena enpresarentzat eta biktimarentzat, lehenagotik jokabide hauek saihestea lortu behar da. Enpresak izan behar ditu tresna eta neurri egokiak arazo hau gerta ez dadin. Hala ere, lankideak beraien partetik jarri behar dute, batez ere, testigu direnak eta ez dutenak esku-hartzen.

Legediaren aldetik ere, edonola babestuta egon behar dira, herrialde bakoitzak bere legeria dauka, langilea lankideen eta nagusien aldetik babestua izan dadin.

Espainiako Konstituzioko[2] 14.artikuluak zehazten du espainiarrak berdinak direla legearen aurrean, jaiotza, arraza, sexua, erlijioa, iritzia edo beste edozein egoera edo zirkunstantzia pertsonal edo sozialengatik, inolako diskriminaziorik gabe.

Lege honi batu behar zaio, uztailaren 12-ko 15/2022[3] Legeak dioena, lan-harremanetan diskriminaziorik eza bermatu behar dela. Edozein diskriminazio saihestea, ezabatzea eta biktimak babestea du helburu, prebentzioa eta konponketa uztartzen saiatuz.

Desgaitasunen bat daukan langilea babesteko, Errege Dekretuan, azaroaren 29-ko 1/2013[4] araudian, desgaitasuna duten pertsonei aukera eta tratu berdintasuna izateko eskubidea bermatzea gainerako hiritarrekin alderatuta azaltzen du.

Generoari dagokionez, gaur egun indar handiena duelarik, martxoaren 22-ko 3/2007 Lege Organikoak[5] emakumeen eta gizonezkoen arteko berdintasuna bermatzen du. Lege hau gorenena da genero berdintasuna hausten duten diskriminazio egoerak saihesteko.

---

[2] 1978-ko Espainiako Konstituzioa.

[3] 15/2022 Lege integrala, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunerako eta diskriminazioa ekiditekoa.

[4] 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duena.

[5] 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako.

Lan Arriskuen Prebentzioaren Legeak[6] ere bere lekua du, arazo hauen aurrean jokatu ahal izateko, zehazki, 14 eta 15.artikuluek arautzen dute langileek laneko segurtasun eta osasunari dagokionez babes eraginkorra izateko eskubidea.

Legeak kontuan hartuz, enpresek beraien aldetik ere protokolo baten beharra dute, lehenengo, jokabide hori lokalizatzeko eta ondoren, diagnostiko baten bitartez soluzio bat bilatzeko.

Baina... zer egiten du lan-zuzenbideak gizartearen egoera konplexu eta latz honen aurrean? ez asko, eta ez dago guztiz argi gehiegi egin behar duenik. Gaiari buruz legeztatzea edo ez legeztatzea eta zein xehetasunetan den aukera eta egokitasun politikoaren irizpidea. Bitartean, kaltetuek euren erreklamazioaren bideragarritasuna lehendik dauden kategorietan egokitzea edo bide berriak probatzen saiatu behar dute. (Garcia, 2021)

2.4 Diskriminazioari aurre egiteko estrategiak

Indarrean dauden Legeak eta gizarte kontzientzia gero eta handiagoa den arren, laneko diskriminazio egoerak gertatzen dira, beraz, ezinbestekoa eta garrantzitsua da enpresek kasu hauetan jarduteko protokolo bat izatea. Enpresa bera da egoera horien aurrean zero tolerantzia erakutsi eta erakutsi behar duena, bakoitzari hasieratik aurre eginez. (Integralia, 2016)

Lehenik eta behin, laneko jazarpen protokolo bat egon behar da, honen helburua da, lantokian gertatu denaren jarraipen bat, zigor bat eta azkenik, arazoaren desagerpen bat egoteko zuzendaritza taldeak duen konpromezua barne hartzen du. Protokolo honetan, argi eta garbi azaldu behar dira jazarpena ematen dela kontsideratzeko jokaerak.

Beste alde batetik, enpresak hainbat barne erabaki hartu ditzake: (WTW, 2021)

- Enpresaren **barne-politikak** berrikusi, kontratazioari, barne-sustapenari, kode etikoei, etab. dagokionez.
- Langileak, nagusiak eta zuzendariak **formatu eta sentsibilizatu** lantokian berdintasunaren, tolerantziaren eta errespetuaren garrantziaz.
- Barne-politikekin langile guztien **integrazioa sustatzea** eta estandar horiek enpresa barruan betetzen direla bermatzea.
- Laneko diskriminazioa dela-eta **salaketa aurkeztea erraztea**, euren kasua salatzera ausartzen ez diren langileei laguntza eta anonimotasuna emanez.
- **Komunikazio-bide** egokiak eskaintzea enpresari eta giza baliabideen sailei diskriminazio kasu posibleen berri emateko.
- Enpresa barruan **hizkuntza zaindu**: egunerokotasunean, lan eskaintzetan, elkarrizketetan...

Azken finean, enpresak indar handia du jokaera hauek saihesteko. Negatiboki eragin diezaioke barne aktibitateari dagokionez, balorazio soziala geroz eta garrantzitsuagoa baita. Gainera, enpresak ez du giza kapital guztia aprobetxatzen, kide guztien ezagutza, esperientzia eta trebetasunarekin. (Cepyme, 2016)

[6]31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa.

2.5 Protokoloa berdintasun ministerioaren arabera

Berdintasun Ministerioak, lanean desberdintasunik egon ez dadin, protokolo batekin lan egiten du, diskriminaziorako ekintza eta prebentzio protokoloa, izena duena. (Ministerio de Igualdad)

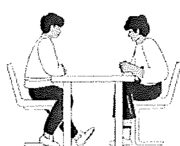
Protokolo honen helburua, langile batek diskriminazio egoera bat ikusi edo sumatzen badu, prozedura bat ezartzea, bere baliabideak erabiliz, egoera hori benetan existitzen den argitzeko edo ez eta beharrezko neurriak hartu ahal izateko.

Aldez aurretik hartu beharreko neurriak, laneko arriskuen prebentzio legearen 14 eta 15.artikuluetan ezarritakoaren mende, langileentzat laneko segurtasun eta osasunerako babesa efektiboa izateko eskubidea arautzen dute. Enpresak aitortzen du, enpresa-buru edo arduradun batek, bere arduradun aldian, lantokiko ingurune egokirik eta portaera ezegokiak barne hartuta, diskriminazio edo eraso egoerak barne, laneko baldintza egokiak bermatzea da.

Horregatik, arduradun batek sumatzen badu langileen kontrako diskriminazio ekintza bat ematen ari dela ohartu bezain laster, behar diren neurriak hartu beharko ditu, jokaera horiek eten daitezen.

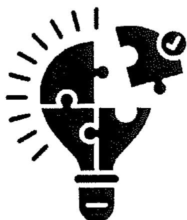
Lehenengo teoria jakinda, praktikara eraman behar da. Hau dena, fase batzuen bitartez azaltzen du ministerioak.

2.irudia: Protokolo faseak



1. FASEA

- Jakinarazpena
- Aurretiazko ikerketa



2. FASEA

- Idatzizko komunikazioa
- Ikerketa
- Ebazpena

Iturria: Norberak Egina

<u>1.FASEA:</u>

- **Jakinarazpena**

Lan ingurune batean diskriminazio edo eraso egoera batean dagoela uste badu, hurrengo bideetatik jakinarazi dezake:

Lan Harremanen arloko Giza Baliabideen Zuzendaritzari jakinarazpenaren bidez, beharrezko isilpekotasunarekin.

Egoera zure zuzendariari edo kudeatzaileari jakinarazi diezaiokezu eta berehala jakinaraziko dio Giza Baliabideen/Lan Harremanen Zuzendaritzari, beharrezko isilpekotasunarekin.

Langileen Ordezkaritza bidez, Giza Baliabideen/Lan Harremanen Zuzendaritzari, dagokion isilpekotasunarekin jakinaraziko diona.

Azken finean, Giza Baliabide sailari iritsi beharreko jakinarazpena da.

- **Aurretiazko ikerketa**

Giza Baliabide/Lan Harremanen zuzendariak jakinarazpena jaso ondoren, lehen datu horiek lortu ahal izateko, beharrezko neurriak hartuko ditu, hasierako balorazio bat egiteko aukera ematen dutenak, horrelako egoera ematen dela aztertzeko. Balorazio hori egiaztatzen denean, protokoloaren bigarren fasea hasiko da.

2.FASEA:

- **Idatzizko komunikazioa**

kontsideratzen

Gertakariak, diskriminazio egoera bat ohiko kasu bat izan daitekeela ulertzen denean, Lan Harremanetako arduradunak salatzaileari idatzizko komunikazio eredu batean ofizialki aurkeztu dezala esaten dio. Idatzian, gutxienez, honako informazioa jaso beharko litzateke:

oharterazten

- Erreklamazioa egiten duen langilearen identifikazioa, data eta sinadura.
- Diskriminazio edo eraso egoeraren gertaeren eta izaeraren deskribapena.
- Ustez, egoera horretan sartuta dauden pertsona edo pertsonak.
- Gertaerak ikertzea errazten duen edozein informazio.

Hori dela eta, ez dira kontuan hartuko idatziz egiten ez diren komunikazioak, anonimoak direnak eta diskriminazio edo eraso egoera izan daitezkeenekin erlaziorik ez badute.

Giza baliabide saileko arduradunak komunikazioaren edukiak berrikusten ditu eta ikerketa burutzeko nahikoa ez baditu, salatzaileari edukia zabaldu dezan eskatuko dio.

- **Ikerketa**

Gertaerak ikertzeko, eta gero diskriminazio gisa kalifikatzeko edo ez, Protokolo Ikerketa Taldea eratzen da, non, Giza Baliabide Saileko arduradunak, eta Lan Arriskuen Prebentzioko arduradunak osatzen duten, era koordinatuan lan eginez, gertakaria ikertzeko eta ekintza horiek burutu diren edo ez erabakitzeko. Berdintasunaren Behatokiaren[7] parte-hartzea beharrezkoa balitz, parte-hartze horren berri emango zaie konfidentzialtasun osoz.

Protokoloaren hasiera jakinaraziko zaie kaltetutako pertsonei, jaso izanaren agiriarekin, gertakariak argitzeko egokitzat jotzen dituzten alegazio guztiak idatziz egin ditzaten zitatuz, jasotzen diren egunetik 10 eguneko epea ezarriz.

---

[7] 1686/2000 Errege Dekretua, urriaren 6koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Behatokia sortu zen.

Egoki ikusten bada, Taldeak gertakariak ikertzen diren bitartean egoki diren prebentzio-neurri guztiak aplikatzea zehaztuko du, inplikatutako alderdien segurtasuna eta osotasuna bermatuz.

Era berean, Taldeak beharrezkotzat jotzen dituen froga eta testigantza guztiak bildu ahal izango ditu edo inplikatutako alderdietako edozeinek eskatzen badizkio. Baita, ekintza hauetariko bat burutu dezake:

- Lan-zentroaren antolaketa-ezaugarriak ezagutzea.
- Lantokiko gainerako langileekin elkarrizketa.
- Hierarkiko nagusien daudenekin elkarrizketa.
- Inplikatutako pertsonei elkarrizketa

Baliagarria den adina informazio biltzea gertakariak hobeto ezagutzeko eta haien egiazkotasuna frogatzeko.

- **Ebazpena**

Taldeak, kasuari dagozkion lekukotasun, froga eta gainerako gertakari guztiak bildu ondoren, Giza Baliabideen Zuzendaritzari jakinaraziko dio, jazarpena osatzen duten ekintzak egon edo ez daudenean lortutako ondorioak aurkeztuz. Ondorioz, ebazpenak honako erantzunak eduki ditzake:

- Diskriminazio- edo eraso-egoera posible baten zantzu arrazionala egon daiteke. Edo, eraso zantzurik ez egotea, baina, jokabide okerreko gertakariak edo zirkunstantziak bai. Horretarako, kautelazko edo diziplinazko neurriak hartzea eskatuko da, beharrezkoa bada.
- Zantzu arrazionalik ez egotea, ezta beste arrazoirik diskriminazio edo eraso egoerarik egon dela frogatzeko.

Taldeari jakinarazitako kasuak, azken emaitzarekin batera, Berdintasun Behatokiari jakinaraziko zaizkio, erabilera estatistikoa eduki dezan, inplikatutako pertsonen nortasuna ezkutuan mantenduz. Dagokion sailari jakinaraziko zaio, kasuan kasuko arrazoia, haren frogak, eta haren ebazpena, prebentzio-neurriak aztertzeko eta analisi gisa baliagarri izateko.

Beraz, honelako kasu baten aurrean, nahiz eta beldurragatik zaila izan gertakariak salatzea, babes soluzioak bermatzen dira langileentzat. Bai legediaren aldetik eta baita enpresaren aldetik ere (enpresa-buru edo zuzendari baten aurka ez denean, behintzat).

2.6 Berdintasun plana

Aurretik azaldutako moduan, martxoaren 22-ko 3/2007 Lege Organikoak emakumeen eta gizonezkoen arteko berdintasuna bermatzen du eta honen ildotik, berdintasun planak arautuak izateko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua[8] garatu zen.

---

[8] 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituena eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua moldatzen duena.

Hasiera batetik, 3/2007 Legeak 45. artikuluan lau egoera hauek identifikatu zituen enpresetan berdintasun plana izateko: (CCOO, 2021)

- 250 langile edo gehiago dituzten enpresak eta hitzarmen propioa;

- Hitzarmen kolektiboan ezartzen duten enpresak.

- Lan-agintaritzaren diziplina-prozeduraren bidez.

- Borondatezkoa izan daiteke.

Garapena ikusi ahal izateko, premiazko neurriei buruzko, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan[9] emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko, enpleguan eta lanbidean, hainbat aldaketa sartu zituen berdintasun planetan eta horien existentzia berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetara zabaltzea izan zen.

Enpresarentzat plan honek onurak ekarriko dizkio, hau da, plan honekin, langileen konpromezua enpresarekiko hazi egingo da diskriminazioaren prebentzioa bezalako egoeretan hobekuntzak ikusten dituztenean. Ez horrekin bakarrik, baita lehiatzeko garaian ere, berdintasun plan ona duen enpresa batek beti izango du irudi positiboagoa. Gainera, berdintasunaren gaian eguneratuta dauden enpresek zenbait diru-laguntza publikoz baliatu dezakete. (Tena, 2019)

Lehenik eta behin, berdintasun ministerioak gida bat sortu du berdintasun plan honen zergatia jakiteko, hau da, zein diren helburu orokorrak definitzeko eta ondoren bost fase hauek aurrera eraman ahal izateko. Tresna baliagarri eta malgua izatea nahi da, enpresa bakoitzaren beharrei erantzuten dien eta bere edukiak jarraibide metodologiko batzuk eskaintzen dituena.

Horretarako, Gida bi bloke handiren inguruan egituratzen da, bata teorikoa, berdintasun-plana negoziatzeko eta prestatzeko prozedura azaltzen duena, baita haren jarraipena eta ebaluazioa ere, eta bestea, ordea, praktikoa, deskargatu eta enpresa ezberdinen egitura eta beharretara egokitu daitezkeen tresnak eta ereduak eskaintzen dituena.

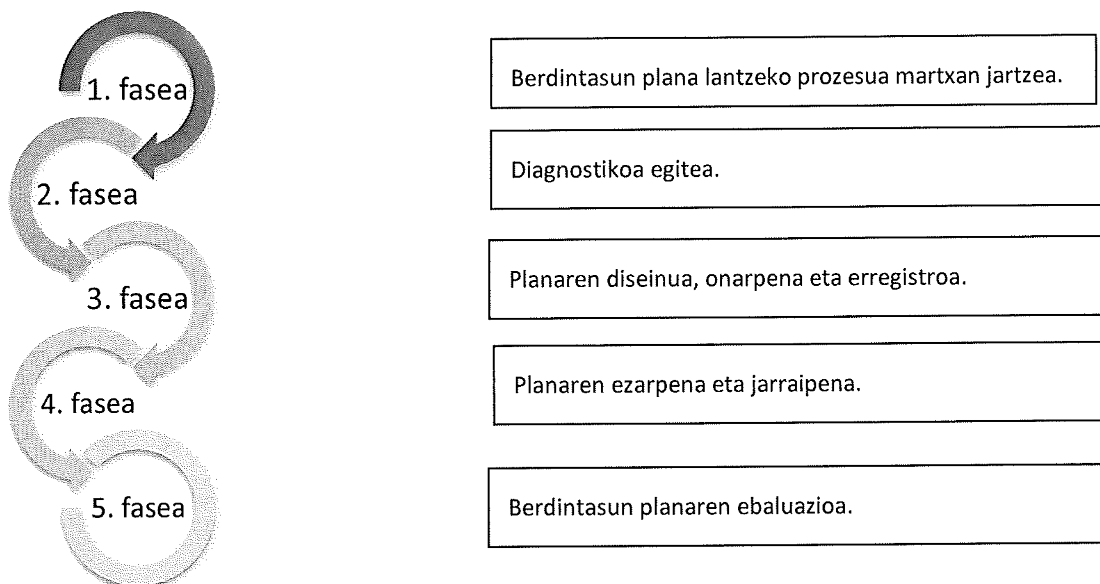
Lehen blokea, bost ataletan banatuta dago, horietako bakoitzaren xehetasunak helburuak eta haien asmoak argituz. Bertan ere, planean parte hartzen duten pertsonak eta erakundeak aipatzen dira.

Bigarren blokeak, berriz, guztira hemezortzi Eranskin ditu, fase-ka multzokatuta, eta haietako bakoitza garatzeko laguntza-tresnak eta ereduak aurkitu daitezke.

[9] 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.

Baina, hau guztia aztertu ahal izateko, 5 faseak azaltzen hasiko gara: (Instituto de las mujeres, 2021)

3.irudia: Berdintasun plan bat sortzeko faseak.



Iturria: Norberak egina

<u>1.FASEA</u>

Lehenik eta behin, enpresa negoziatzera eta negoziazio batzorde bat osatzera behartuta dago. Diagnostikoa eta berdintasun plana negoziatzera behartuta egongo dira. Aurretik azaldutako moduan, plana ezartzea derrigortutako enpresak, 50 langile edo gehiago dituztenak, hitzarmen kolektiboan ezartzen dutenak, lan-agintaritzak diziplina-prozeduraren bidez zigortzen dituenak edo borondatez egiten dituenak.

Fase honetan parte hartzen duten pertsonak edo erakundeak hauek dira:

- Enpresaren legezko ordezkaritza. Negoziazioa sustatzeko, enpresaburuak legitimazioa du eta, enpresa talde baten berdintasun-planen kasuarekin topatzean, negoziatzeko legitimazioa enpresa horien ordezkaritzari dagokio.
- Langileen ordezkaritza legala eta/edo sindikala.

Eta azkenik, egin beharrekoak:

1. Komunikazio eta negoziazioaren irekiera. Enpresak edo langileen legezko ordezkariak negoziazio-ekimena beste alderdiari jakinaraziko dio, idatzizko komunikazio bidez.
2. Negoziazio batzordearen eraketa. Negoziazio-batzordea derrigorrezkotzat hartzen duten pertsona-kopurua lortu denetik 3 hilabeteko epean eratu beharko da gehienez.
3. Diagnostikoa eta plana negoziatzeko prozesua. Negoziatzeko legitimazioa duten alderdiek ezin dute aukeratu negoziatu ala ez, baizik eta negoziatzeko obligazioa dute, negoziazioak hasten diren unetik, diagnostiko eta planaren negoziazio prozesua luzatzen den arte.

2.FASEA

Fase honetan, enpresaren egoeraren analisia egingo da, desberdintasun- edo diskriminazio-egoerak gerta daitezkeen eta etorkizuneko berdintasun planak jardun behar duten alderdi edo arloak detektatzeko. Horretarako, informazio bilketari eta barne eztabaidari ekingo zaio, azkenean, aipatutako planean jasoko diren hobekuntza-proposamenak formulatzeko.

Bertan parte hartzen duten pertsona edo erakundeak, jarraian:

- Negoziazio batzordea. Diagnostikoa egin, emaitzen berri eman eta lehentasunezko neurriak identifikatuko ditu.
- Adituak. Lantokian eta lan baldintzei dagokienez, emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunean adituak direnak.
- Langileak. Berdintasunaren diagnostikoa lantzen lagunduko duten galdetegiak betetzen parte har dezakete.

Fase guztietan bezala, pausu batzuk jarraitu behar dira:

1. Planifikazioa. Dokumentazioa eman eta informazioa biltzeko prozesua arinduko duten langileak esleituko dira, datuak biltzeko erabiliko diren tresnak (fitxak eta galdetegiak) aukeratuko dira eta Diagnostiko Fasearen hasieraren berri emango zaie langileei.
2. Informazio bilketa. Informazioa bilduko da eta eskuragarri dagoen dokumentazioa ere.
3. Informazioaren azterketa. Indarguneak, lehentasunak eta hobetzeko proposamenak adieraziko dira.
4. Diagnostiko txostena. Proposatutako ereduaren arabera txosten bat egingo da, egindako analisia eta bere ondorio eta proposamen nagusiak laburbilduko dituena.
5. Komunikazioa. Langileei emaitzen berri emango zaie.

3.FASEA

Bertan, berdintasun planaren diseinua, onespena eta erregistroa egingo da. Berdintasun plana diseinatzeak emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasun printzipioari buruzko enpresaren politika zehaztea dakar, diagnostikoan lortutako emaitzetan oinarrituta. Berdintasun planek, nahitaezkoak nahiz borondatezkoak izan, helburu orokorra dute. Tratu eta aukera berdintasuna lortzea. Horretarako, helburu kuantitatibo eta kualitatibo zehatzak zehaztuko dira.

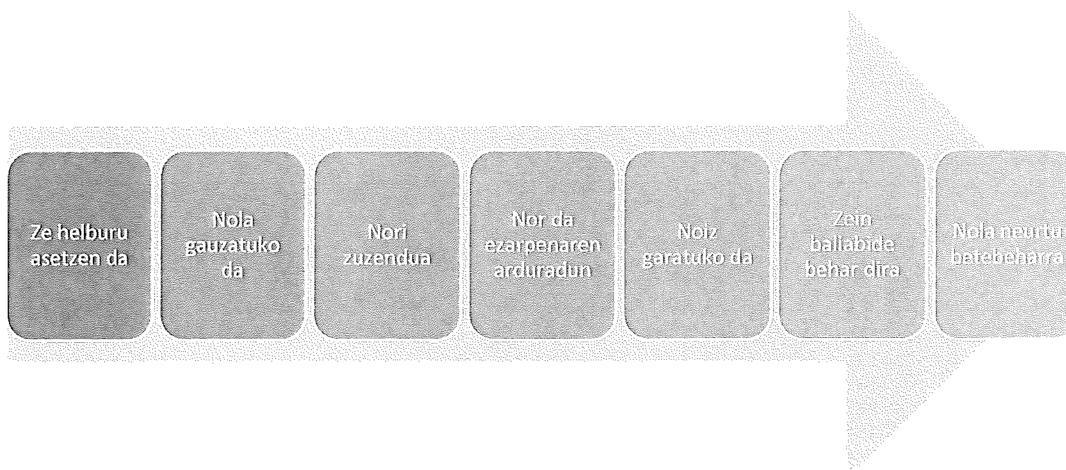
Diseinuarekin hasteko, zeintzuk izango dira parte hartzen duten pertsona edo erakundeak:

- Negoziazio batzordea. Diagnostikoan lortutako emaitzetan oinarrituta, planaren neurriak diseinatuko ditu, lehentasunezkoak identifikatuz.
- Adituak. Lantokian eta lan baldintzei dagokienez, emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunean adituak direnak. Fase honetan, neurrien diseinuari buruzko aholkularitza espezializatua ematea dute helburu.

Jarraitu beharreko pausuak:

1. Jarduketa-eremuak zehaztea. Diagnostikoan lortutako informazioaren eta bertan egindako proposamenen arabera, zein arlotan jardun behar den zehaztuko da.
2. Neurrien zehaztapena. Gai bakoitzaren helburu zehatzak zehaztu ondoren, horiek lortzeko neurriak zehaztuko dira. Neurriak planifikatzerakoan, kontuan hartzea gomendatzen da:

4.irudia: Neurriak planifikatzeko kontuan hartu beharrekoa.



Iturria: Berdintasun ministerioa.

3. Aplikazio eremua eta indarraldia. Berdintasun plana enpresako langile guztiei aplikatuko zaie. Planak bere indarraldia jaso beharko du, alderdi negoziatzaileek adostuko dutena eta lau urtetik gorakoa izan gabe.
4. Jarraipen-sistema. Berdintasun planaren azken dokumentuan, jarraipen-sistema zehaztuko da, eta horren helburua da aurreikusitako neurriak betetzen direla eta ezarritako helburuak betetzen direla egiaztatzea.
5. Ebaluazio eta berrikuspen sistema. Azkenik, planak, garapena bere osotasunean aztertzea ahalbidetzen duen ebaluazio-sistema bat ere aurreikusi behar du.

Ondoren, planaren onespena egin behar da. Akordioak negoziazio-batzordeak bi ordezkarien gehiengoz hartzen ditu, eta fede onez negoziatu behar dute. Adostasunik ez badago, negoziazio-batzordeak gatazkak modu autonomoan konpontzeko prozedura eta organoetara jo ahal izango du.

3.fasea amaitzeko, plana erregistratu egin behar da. Berdintasun planak Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu behar dira. Erregistro honek edukiak publikoki ikusteko aukera emango du.

<u>4.FASEA</u>

Berdintasun plana ezartzea eta horren jarraipena egitean datza hurrengo fasea. Berdintasun plana onartu ondoren, bere indarraldia hasten da, eta bertan aurreikusitako ekintza guztiak egin beharko dira, ekintzen eta berehalako emaitzen jarraipena eginez.

Aurreko faseekin alderatuz, parte hartzen duten pertsonak edo erakundeak gehiago dira:

- Enpresa-zuzendaritza. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun aukerak ziurtatzeko azken arduraduna da.
- Negoziazio batzordea. Langileei informazio eta sentsibilizazio lehen ekintzak azaltzea dagokie.
- Planaren jarraipena egiteko batzordea. Organo honek ekintzen exekuzioarekin lotutako informazioa jaso eta aztertuko du, behar denean haren berrikuspena adostuz.
- Neurrien arduraduna. Beraiek arduratuko dira hura gauzatzeaz eta horri buruzko informazio guztia izango dute, jarraipen-orrietara eraman beharko dutena.
- Giza Baliabideen saila. Laguntzazkoa izango da plana gauzatzeko eta jarraitzeko.
- Langileen legezko ordezkaritza. Planaren edukiari, neurrien exekuzioari eta bere helburuen lorpenari buruzko informazioa jasoko du.
- Langileak. Informazioa emanez eta garapenaren balorazioa emanez parte hartu ahal izango dute.

Berdintasun plana ezartzeko ere prozesu bat dago. Exekuzio fasean, Planean zehaztutako neurri guztiak ezarriko dira, jarduketa-eremu bakoitzerako, egutegian aurreikusitako plangintzaren arabera. Neurri bakoitzaren arduraduna izango da planean sartutako neurrien fitxetan deskribatutako ekintza guztiak egiteaz.

Fase honetako azken urratsa, planaren jarraipena egitea litzateke. Jarraipena ez da bigarren mailako prozesutzat hartu behar, baizik eta hasierako diseinuaren parte da eta exekuzioarekin batera egin behar da. Horrekin kontrolatzen eta egiaztatzen da neurriak planaren aurreikuspenekin bat datozela, eta, aldi berean, desorekak detektatzeko eta neurri zuzentzaileak hartzeko balio du.

Jarraipen apropos bat egiteko, planaren berrikuspena egitea ere garrantzi handikoa da. Neurrien exekuzio eta jarraipenarekin batera, horiek ere berrikusiko dira, horietakoren bat gehitzeko, birbideratzeko, hobetzeko, zuzendu, areagotu, arintzeko edo aplikatzeari uzteko helburuarekin.

Azkenik, datu guzti hauek txosten batean jaso behar dira. Txosten honek ekintzen exekuzioari buruzko informazio guztia laburbilduko eta adieraziko du, modu argi eta zuzenean behagarrian. Urtero jarraipen-txostena idatziko da, planaren indarraldi osoan zehar, eta, aldi berean, berdintasun-planaren ebaluaziorako erabiliko da.

5.FASEA

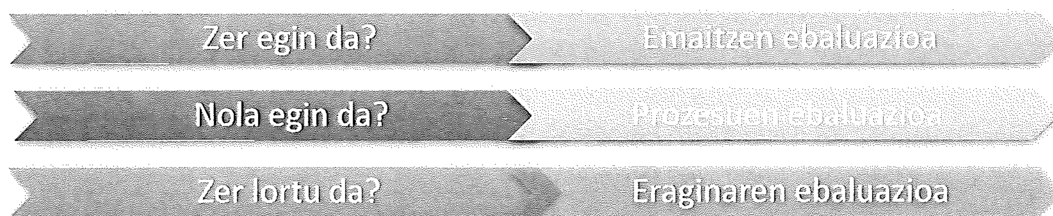
5. faseak, ebaluazioa, enpresan berdintasun plana prestatzeko eta ezartzeko prozesua ixten du. Jasotako informazio eta dokumentaziotik abiatuta, Fase honek zehaztutako helburuen eta gauzatutako plan neurrien betetze-maila ezagutzeko aukera ematen du. Laburbilduz, prozesu osoaren azterketa kritikoa egitean datza.

Beti bezala, prozesu honetan, pertsona edo erakunde batzuk esku-hartzen dute:

- Enpresa-zuzendaritza.
- Jarraipen batzordea. Ekintzen exekuzioarekin lotutako informazioa, jarraipen-txostenak eta planaren exekuzioarekin lotutako beste edozein informazio jaso eta aztertuko ditu bere indarraldi osoan.
- Langileen legezko ordezkaritza.
- Langileak.

Faseak aurrera egin dezan, jarraitu beharreko pausuak garrantzitsuak dira. Planaren ebaluazioa funtsezkoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enpresen kudeaketan txertatzeko eta arrakasta edukitzeko. Beraz, planaren ebaluazio prozedura artikulatzen den ardatzei dagozkien oinarrizko hiru galderari erantzuten die:

5.irudia: Planaren ebaluazioa egiteko hiru oinarrizko galdera.



Iturria: Berdintasun ministerioa.

Berdintasun plana guztiz amaitzeko, azken pausua, ebaluazio txostena egitea da. Jarraipen-batzordea arduratuko da tarteko eta amaierako ebaluazioei dagozkien txostenak prestatzeaz, dagokion aldian jasotako informazio eta datuen arabera. Aurreko irudian azaltzen diren ebaluazio moten arabera egingo da analisia eta ebaluazioa.

- Emaitzen ebaluazioa: Planaren exekuzio-maila, ezarritako helburuen betetze-maila eta onuradun pertsonak aipatzen ditu.
- Prozesuen ebaluazioa. Baliabideen, metodoen eta egokitasuna aztertzen du ekintzak gauzatzean erabilitako tresnen bitartez.
- Eraginaren ebaluazioa. Berdintasun plana ezartzearen ondorioz enpresan gertatu diren aldaketak baloratzen ditu.

Jarraipenarekin eta ebaluazioarekin zerikusia duten datuak lortu ondoren, lortutako emaitzak hasieran proposatutakoekin alderatzeko eta desbideratze garrantzitsuago edo txikiagoak lortu diren alderatzeko momentuan izango da, beharrezkoa izanez gero, aldaketak proposatuko dira.

KONTUZ!

Planaren Fase desberdinetan zehar deskribatutako urratsek ez dute zertan denboran zeharo linealak izan. Berdintasun plana ezartzea ez da hasi eta amaitzen den proiektu bat, detektatzen diren behar berrien arabera definitzen den egokitzapen prozesu paraleloa eta etengabeko bilakaera bat baizik. Laburbilduz, prozesu zirkular eta jarraitua non plan bakoitzaren indarraldia, iraungitzea, eta haren ebaluazioa, plan berriaren hasierarekin batera lotzen duen.

Lantokian itxura fisikoaren araberako diskriminazioa baztertu ezin den arazoa da. Gizarte justuagoa eta berdinagoa eraikitzeko, ezinbestekoa da diskriminazio mota horri aurre egitea eta pertsona guztien aukera-berdintasuna sustatzea, haien itxura fisikoa edozein dela ere. Aniztasunaren sustapena, sentsibilizazioa eta prestakuntza bezalako estrategiak eta legeria egokia ezarriz, lan-giro inklusiboago eta berdintsuagoa lortzeko lan egin dezakegu. Guztiok dugu aldaketa positiboan laguntzeko eta itxura fisikoa pertsonen garapen profesional eta pertsonalerako oztopo izan ez dadin bermatzeko ardura.

Horregatik, atal honetan, analisi estatistiko bat egin dut. Hasteko, inkesta bat egin nuen, non, 83 pertsonek hartu zuten parte bertan. Inkesta honen galderetan esperientzia pertsonal batzuk kontatzen dira eta batzuetan beraien iritzia emateko eskatzen zaie. Erantzun garatu asko jaso nituen eta hauek banan-banan aztertu ondoren, grafikoen bitartez laburbildu izan nahi ditut.

Datu guzti hauek aztertu ondoren, lagin osotik pertsona batek arreta deitu zidan, beraz, elkarrizketa sakon bat egiteko hautatu nuen. Sakoneko elkarrizketa edo elkarrizketa sakona elkarrizketa indibidual kualitatiboa da, aukeratutako subjektuari gai jakin bati buruz luze eta zabal hitz egiteko bidea ematen diona, mugarik gabe eta erabateko irekitasunez. Aldi berean, ikertzailearen erabateko ezjakintasunetik abiatzen direnean, gai bat esploratzeko erabil daiteke, bereziki ikertzaileak gaiari buruz duen informazioa oso urria denean. (Gizapedia, s.f.)

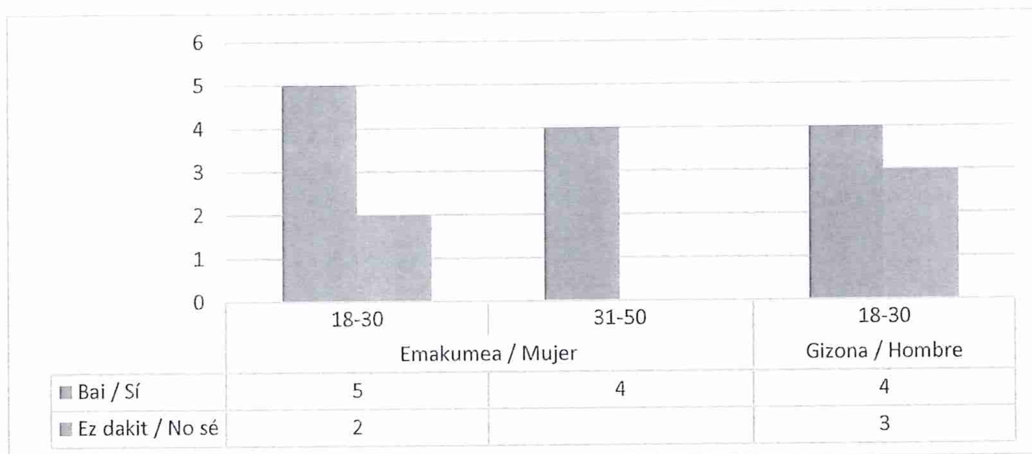
3.1 Inkesta

Aurretik azaldutako moduan, 83 pertsonei egindako inkesta bat izan da. 18 urtetik 50 urte baino gehiagoko gizon eta emakumeak hautatu ditut. Nire lan guztia Espainia mailan oinarritzen da, beraz, inkesta Espainian bizi direnek erantzun dute. Bertan, hainbat aldagai aztertu dira, lan arloan zernolako diskriminazio egoerak dauden jakiteko helburuarekin.

Hasteko, garrantzitsua iruditzen zait parte hartu duten pertsonen sexua eta adina zein den zehaztea, aurrerago sexuarekin erlazionatutako galderak baitaude. %69a emakumeak izan dira, beraz, gizonak, %31. Adinarekin jarraituz, hiru adin-multzotan banatu dira datuak, hauek 18-30, 31-50 eta 50 baino gehiago izanda. Lehenengo adin multzokoek parte hartze handiena izan dute, %61arekin, ondoren bigarren adin multzokoak %24arekin eta azkenak, %15eko parte hartzearekin. Orientazio sexuala eta lanpostua ere galdetu zaie, aurrerago egin behar nuen elkarrizketa sakonean ahalik eta informazio gehiago eduki ahal izateko.

Grafikoak aipatzen hasteko, diskriminazioa orokorrean jasan duten edo ez jakiteko, adina eta sexuarekin alderatu ditut. Garrantzizkoa iruditzen zait gaur egun adina dela eta entzuten ez den diskriminazio mota bat da. Sexuarekin alderatu dut eta batez ere, erantzun askotan ikusi dudanez, jende askok ez daki diskriminazioa pairatu duen edo ez. Aurretik aipatu ez dudan zerbait, "ez dakit" erantzunak dakarren arazoa da. Gaur egun daukagun informazio ezagatik askotan ez gara jakitun arazo honen biktima garen edo ez. Lankide, nagusi edo bezeroen aldetikako erasoa jasan dezakegu, eta horretarako, sindikatuak, familia edo lagunen, besteak beste, laguntza eskatu daiteke.

6.irudia: Diskriminatuak adina eta sexuaren arabera.



Iturria: Norberak egina.

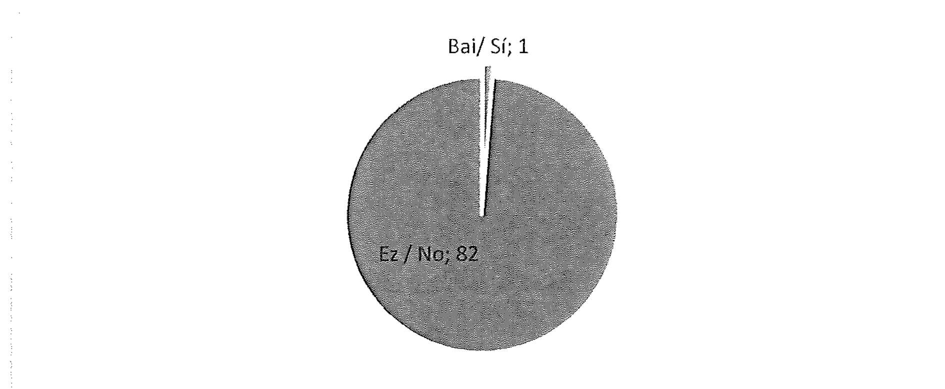
Hasteko, grafikoan "ez naiz diskriminatua izan" erantzun dutenen barra ez dut ipini, "baiezkoa" eta "ez dakit" erantzun dutenengan atentzioa jarri nahi nuelako. Adina diskriminazio fisikoaren barne sartu dut, urteak betetzen goazen heinean gure itxura aldatzen doalako. Lehenengo datu garrantzitsuena da 50 urte baino gehiago dituzten pertsonen artean, inor ez dela diskriminatua izan, edo agian inoiz ez dela konturako, zenbait keinu edo hitz ohikotzat hartu dituztelako. Jarraitzeko, bederatzi emakume diskriminatuak izan dira, bi adin multzo ezberdinetan eta beste bik ez dakite diskriminazio kontsideratu edo ez. Gizonen aldean, berriz, lauek baiezkoa esan dute eta hiruek ez dakitela.

Gehiago sakonduz, nire esku ditudan datuak begiratuz, emakumeetan baiezkoa eman duten bederatzi kide gehienak gizarte lanetan ibiltzen dira, hau da, irakasleak, gizarte hezitzaileak eta psikologoak dira, baina administrariak ere badaude, eta denek bat egiten dute arrazoiarekin, emakume izateagatik. Gizonen erantzunak begiratu ondoren, lau gizonak industria lanetan egiten dute, batek izan ezik, arlo publikoan egiten duena. Janzkera, piercing eta tatuajeen ondorioz irainak jasan dituztela esan dute, baina ez modu errepikatu batean.

Laburbilduz, kontuan hartuta inkestan emakume gehiagok gizonek baino hartu dutela parte, nahiko erantzun antzekoak daude, eta gehien harritu nauenak, pertsonalki, gizonek azaldu duten zatia da, ez nekielako tailerretan lan egiterako garaian, itxura oso egokia eskatzen zutenik.

Aztertutako hurrengo aldagaian, atzerritarren batek erantzutea nahi nuen eta kasualitatez, batek erantzun zidan, eta gainera, atzerritarra izateagatik diskriminatua izan zen bere lanpostuan. Garrantzi handikoa iruditzen zait aldagai hau, zergatik sartzen den diskriminazio fisikoaren barne maiz galdetu didate.

6.irudia: Diskriminatua atzerritarra izateagatik.

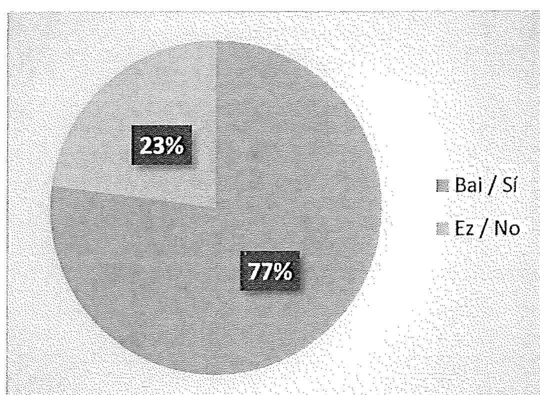


Iturria: Norberak egina.

Inkestan egindako galderen bitartez, berak azaltzen duenez, ostalaritzan jasan zituen irainak eta mespretxuak. Espainiara iritsi zenean, hizkuntzarekin eta kulturarekin moldatzea pixka bat gogorra egin zitzaiola. Kontuan hartzekoa da, irain horiek bezeroen aldetik jaso zituela eta ez nagusi edo lankideen aldetik. Gaur egun, bera da nagusi bere tabernan.

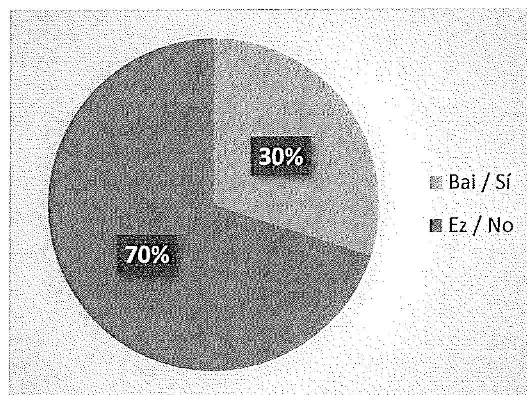
Alegia, gaur egungo egoerarekin, interes handikoa iruditu zitzaidan emakumeen diskriminazioagatik galdetzea. Hau da, ea emakume izatearen arrazoiagatik diskriminatuak izan ziren edo ez. Lehenengo grafikoan (6.irudia) azaldu dudan moduan, emakumeek eman zuten erantzunetan, denak berdinean bat egin zuten, emakume izateagatik diskriminatuak izan ziren. Beraz, aurretik galdera bat egin nuen... emakumeengan gizonengan baino gehiagotan gertatzen dela uste duzu? %77ak baiezkoa erantzun zuen, beraz, %23ak ezezkoa. Erantzun hau ez zen harritzekoa, kalean egunean entzuten diren kasuak dira, ez lantokietan soilik, baizik eta egunerokotasuneko bizian. Baina, hemendik bigarren galdera bat atera nuen, ea inkestan parte hartzen ari zirenen emakumeetatik norbait, emakume izateagatiko arrazoiagatik diskriminatua izan den edo ez.

7.irudia: Emakumeak gizonak baino diskriminatuagoak direla uste dutenak.



Iturria: Norberak egina.

8.irudia: Emakume izateagatik diskriminatuak izan direnak.

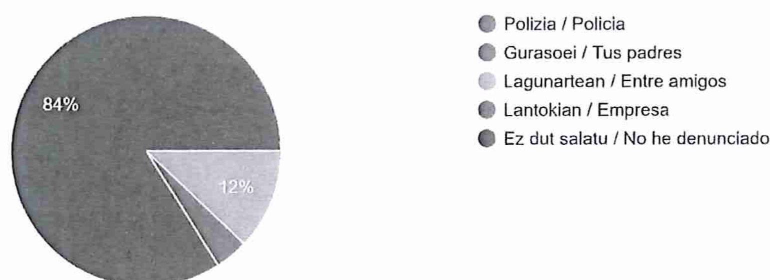


Iturria: Norberak egina.

Ikusten denez, %77ak horrela gertatzen dela pentsatzen du, baina inkestan erantzun dutenen artean, alderantzizkoa gertatzen da. Lagin totaletik %30ak pairatu du diskriminazioa emakume izateagatik. Hau da, uste denetik errealitatera justu alderantzizko emaitzak ematen dira. Erantzunak sakonago aztertuz, emakumeetako batek "para este puesto hace falta alguien con pelos en los huevos" komentarioa jasan zuen, beste batek, bere sexu berdineko pertsonengatiko tratu eta hitz txarrak izan zituen, baina batez ere, iraindunak izan direla argudiatzen dute. Beraz, egindako inkestarekin, emaitzak beraien artean kontrakoak direla erakusten dute.

Diskriminazioa jasan dutenen artean, beste galdera oso garrantzitsu bat egitea aproposa iruditu zitzaidan. Atal teorikoan azaldutako moduan, enpresan arazo hau pairatu dutenek salatzeko beldurrik ez edukitzearen gomendioak ematen dira. Baina, errealitatera ekarrita, nork salatu du benetan arazo hau?

9.irudia: Diskriminazioa salatua izan den edo ez..



Iturria: Norberak egina.

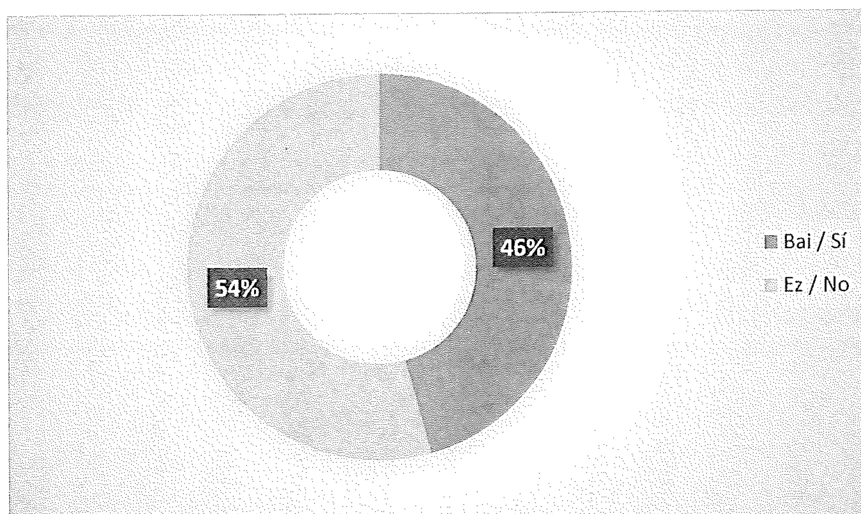
Argi dagoena, gehiengoak ez salatzea erabaki duela da. Lagunartean ere %12ak salatu du, ez dela gutxi. Zergatia galdetu ostean, ia denek bat egin dute erantzunean eta beldurragatik izan dela erantzun dute. Lagunartean erosoago sentitzen direla hiru pertsonek argudiatu dute. Eta azkenik, lantokian soilik pertsona batek salatu duela dio. Zaila egin zitzaiola azaldu du, hau da, hasieratik lagunartean salatzea erabaki zuela, eta haiei esker aurrerapausoa ematen ausartu zela.

Denei galdetu zitzaien ea beraien ustez zein motatako zigor jarri beharko litzatekeen. Lehenik eta behin, formakuntzak jendea hezitzeko asko balio duela uste da, baina batez ere maiz errepikatu diren erantzunak, kartzela eta diru-zigorrarena izan dira.

Datu errealekin egindako inkestak analizatzeaz amaitu ondoren, beste bi galdera egitea erabaki nuen, baina hauek bakoitzaren iritzia ezagutzeko formulatuak izan ziren. *Curriculum Vitae* eta janzkerari buruzkoak dira.

Lehenak, ea CV-ean argazkia jarri beharko litzatekeen edo ez galderari erantzuten dio. Gorago aipatu dudan moduan, herrialde askotan debekatuta dago argazkirik jartzea eta Espainian adibidez, kulturalki gehienek atxikitzen dute.

10.irudia: CV-ean argazkia ipini edo ez.

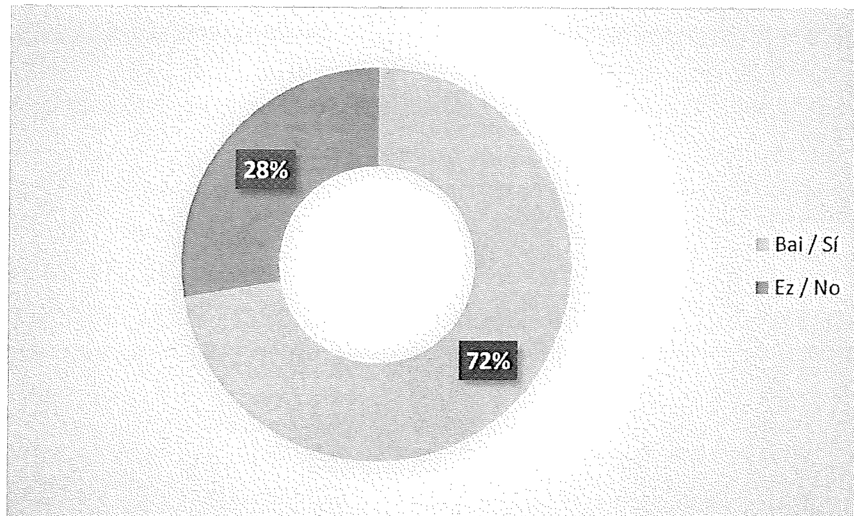


Iturria: Norberak egina.

Inkesta guztian galdera honek ekarri ditu emaitza berdintsuenak. Aurretik azaldutako moduan, Espainian kulturalki normalean argazkia jartzearen aldekoak dira, baina gaur egun, hainbeste diskriminazio kasu egon ostean, geroz eta honen kontrako iritziak azaltzen ari dira. Grafiko honetan ikusten denaren arabera, %54ak argazkia atxikitzearen aurkakoak dira. Sakonago erantzunak aztertuz, ia guztiek fisikoa ez dela formakuntza edo esperientziaren froga gisa erabili behar, diote. Eta %46ak baiezkoa erantzun du, baita fisikoarekin alderatuz, hau da, hautagaiak argazkia ipintzen duen momentuan, ez dutela ezer ezkutatzeko argudiatu dute batzuk, beste batzuk ordea, betidanik horrela egin dela esan dute, nahitaezkoa dela esanez. Egia esan, ezezkoa erantzun dutenek gehienek bat egiten dute, diskriminatzeko faktore indartsua denaren iritzi berdina dute. Baiezkoa erantzun dutenen artean, askotariko erantzunak ematen dira.

Azkenik, janzkera, tatuaje edo piercingen inguruko galderari erantzun zitzaion. Ea lan elkarrizketa batean faktore fisiko horiek zaindu behar diren edo ez galdetu nuen. Hemen berriz, erantzunak ezberdinagoak direla ikusi da. Aurreko galderarekin alderatuz, zerikusi handiko gaia dela iruditzen zait, baina erantzunak, berriz, oso urrunak daude bata bestearengandik. Bisualagoa izan dadin, bertan atxikitzen dut analisi honetan azkena ipiniko dudan azken grafikoa.

11.irudia: Janzkera, tatuajeak edo piercingak erakustearen alde edo ez.



Iturria: Norberak egina.

Baiezkoa erantzun duten %72aren artean, CV-ean argazkia jartzearen aurkako iritzia zuten askoren erantzunak aurkitzen dira bertan. Lehen inpresiorako irudia zaintzeko puntu positiboa iruditzen zaie. Batez ere, konparatzen dute paper batean ipinitako argazkia eta entrebistara iristean emandako irudia ez dela berdina. Argazki batean nahi duzun moduan jar zaitezkeelako, baina pertsonan aurkeztutakoan, ezin zara ezkutatu. Baina batez ere, gehien errepikatzen den erantzuna, erakusten den irudiarekin bat etortzen denarena da. Azkenik, ezezkoa erantzun duen %28ak, aurreko galderan esandako erantzunekin bat datoz, hau da, formakuntza edo esperientziaren gainetik ezin da irudia ipini.

3.2 Elkarrizketa sakona

Atal honen hasieran esan bezala, inkestan parte hartu duten pertsonen artean, emakume batekin elkarrizketa sakona edukitzea erabaki nuen. 48 urteko, Asun Legazpiarrarekin izan nuen elkarrizketa hau. Bere izena anonimo mantentzeko eskatu zidan, horregatik, Asun izena ipini diot.

Berak, 18 urte zituenetik lanean aritu izan da bere, kasu honetan, bere aitaren tailerrean, non kautxuzko produktuak fabrikatzen ziren. 2008an denok ezagutzen dugun krisia iritsi zen, eta enpresak porrot egin ostean, Asun lanik gabe geratu zen. Baina, hortik denbora gutxira berriro ere beste enpresa batean hasi zen lanean. Ez du enpresaren berriren daturik eman nahi, jarraian azalduko diren arrazoiengatik.

Egoeran gehiago sakondu ahal izateko, lehenengo egin nion galdera zuzena izan zen, "**Zure fisikoa nolakoa den azaltzeko gai al zara?**". Banekien, alegia, galdera batzuk zertxobait pertsonalak zirela, baina emakume honek nahi nituen galderak lasai egiteko segurtatu zidan. **"Emakume bajua naiz, haurdunaldiaren ostean ezin izan nuen nik nahiko nukeen egoera fisiko egokia mantendu. Tatuajerik ez dut eta piercingak ditut sudurrean eta kokotsean, asko ikusten direnak.**" Galdera honen zergatia argi nuen, bere inkestan emandako erantzunak ikusi ostean, bere ustez, bere esperientziaren ikuspuntutik diskriminazioa zer den galdetu nahi nion.

Bere esperientzian oinarrituta, emakumea eta gorputz estereotipo konkretu bat ez izateagatik izan zen diskriminatua. Hau da, ezberdin sentiarazten zaituztenean, ezaugarri fisiko zehatz batzuengatik, bere kasuan. Haurdun zegoen momentuan hasi ziren esamesak eta begiradak, eskailerak igotzeko nekea sumatzen zuen berak, hankak haziagoak zituen eta batez ere, sabela handitzen zihoan. Baina, berarentzat ez zen haurdun zegoela esateko momentua.

Arazoak aurrerago etorri ziren, nagusiren aldetik, haserre bat edukitzeagatik, irainak jasotzen hasi zen garaian. **""Mujer tenías que ser", ea pixka bat gehiago mugitzen naizen eta horrelakoak esan zizkidan."** Aurretik azaldutako moduan, inork ez zekien ezer bere haurdunaldiaz. Hemendik aurrera arazoak handiagotzen hasi omen ziren. Ea zerbait "ikasi" duen galdetzea apropos iruditu zitzaidan, bere esperientzia pertsonalean inoiz ez gertatzeko horrelakorik, batez ere, berak izan zituen ondorioak ikusiz. Galdera horrek erantzun sendoa zekarren atzetik, **"Ikasi ikasi... Inor nire gainetik ez pasatzen uztea ikasi dut, ni naizen bezalakoa naizela erakusten"**. Zoritxarrez, autoestimuan kolpe gogorra jasan zuen, eta honek, antsietatea edukitzea ekarri zion, jateari mugarik ez jartzen hasi eta ondorioz gizentzen hasi.

Baina, inkestan harrera ona izan zuen galderan sakonduz, ea egoera hau salatu zuen jakin nahi nuen. Bera lagunartean salatu zuen %12aren barne aurkitzen da. Beldurragatik ez zen nagusiarengana joan, errepresalien beldur zen eta soluziorik ez zuela jasoko pentsatzen zuen. Egingo lukeen eta benetan egin zuenaren arteko diferentzia nabaria zen, bere ustez, bide judiziala hartzea izango litzateke aproposena baina beldurragatik, zoritxarrez, hartu ez zuen bidea izan zen, lanik gabe geratu nahi ez zuelako. Oso garbi daukana, behintzat, diruak horrelako arazorik konpontzen ez duela, antsietateak eta depresioak ez dira azalean ikusten diren zauriak, baizik eta barrutik eramaten direnak.

Gehien harritu zidan erantzuna, Asunek lantoki berdinean lanean jarraitu zuenarena izan zen. Denbora motx bateko kasua izan zen, bitartean beste enpresa edo lanpostu batzuk bilatu ostean, nahitaez egin beharreko aldaketa zela ikusten zen. Produktibitatea eta motibazioaren jaitsieragatik oztopo sentitzen zen enpresan, baina batez ere, bere egunerokotasunerako ere.

Inkesta zatian azaldu dudan moduan, bukaerako galderak ez ziren esperientzia propioak, baizik eta, iritzi pertsonalak. Asuni ere galdera hauek egitea erabaki nuen, konklusioak ateratzerako garaian iritzi gehiago edukitzeak ondo egingo zidalakoan.

Cv-ean argazkia atxikitzearen edo ez atxikitzearen alde zegoen jakin nahi nuen. "**Beti esan dut argazkia jartzea aproposa dela, baina pasa zitzaidana eta gero pentsamendua aldatu dut. Nire ustez "normaletik" ateratzen naiz, zertxobait gizenago nagoelako eta estereotipoetatik urrun"**. Beraz, ikusten da diskriminazioa pairatu ostean, ideiak eta sentimenduak aldatzea errazena dela.

Emakumea izateagatiko diskriminazioarekin sakonduz, argi dago, bere kasuan, emakume izateagatik diskriminatua izan zela, **"ni haurdun nengoen momentu horietan, beraz, gizenago nengoen. Gainera, nik orduan 40 urte nituen, ama izateko "zaharra" kontsideratu zitzaidan"**, efizientzia gutxiagotu zuelako, kaleratu nahi egin zuten, garaian, bazekiten haurdun zegoela. Hor hasi zen bere bide berria, enpresa horretan jasotzen zuen azken mespretxua izan zen.

Nahiz eta behin betiko konponbiderik ez ikusi, kasu hauek gerta ez daitezen txikitatik hezkuntza eta heziketa aproposak ematea nahitaezkoa da. Hau da, guraso eta irakasleek, haurrengan indar handia dute, hori probetxuz erabiliz gero, gauzak hobetuz joan daitezke. Helduen kasuan ere, hobekuntzarako heziketa bat ere jaso beharko genukeela uste du, tolerantziarako kurtso bat agian, edo benetan pairatu dugunon istorioak entzunez.

Amaitzeko, bere gaur egungo bizitzari buruz jakin nahi nuen, "**gaur egun oso pozik nago nire gorputzarekin, nire alabarekin, eta batez ere lan berri horren bai giroarekin eta baita nagusiarekin ere. Konfiantza berreskuratu nuen jendearengan"**. Erantzun honek erakusten du, gutxinaka gauzak bere izatera itzultzen hasten direla, baina erremedioa jarriz.

4.KONKLUSIOAK

Lantokian diskriminazio fisikoa historian zehar gizarte askotan iraun duen arazo oso errotua da. Lantokian berdintasuna eta aniztasuna sustatzen aurrera egin arren, itxura fisikoan oinarritutako diskriminazioak errealitate izaten jarraitzen du jende askorentzat. Diskriminazio mota hau hainbat modutan agertzen da eta eragin handia izan dezake kaltetuen bizitzan. Azterketa zabal honetan zehar, lan-ingurunean dagoen diskriminazio fisikoa aztertu dut, bere kausak, agerpenak eta ondorioak aztertuz, bai eta arazo horri aurre egiteko eta lan-giro inklusiboagoa eta bidezkoagoa sustatzeko hartzen ari diren neurriak ere.

Lehenik eta behin, atal teorikoa egin ostean, legeak, berdintasun plana edo barne erabakiei buruz informatutakoan, gauza asko ikasi ditut. Ez nekien langileak babesten dituen hainbeste lege zeudenik, baina batez ere, berdintasun plan bat egiterakoan betebeharreko puntuak hainbeste zirenik ere. Batez ere, konturatzea norbanako mailan ezinbestekoa dela langileen artean kontzientzia eta enpatia sustatzea. Aniztasunerako eta inklusiorako hezkuntzak eta prestakuntzak pertsonak diskriminazio-arazoei buruz sentsibilizatzen eta errespetuzkoagoa eta lankidetza-ingurunea sustatzen lagun dezake.

Diskriminazio fisikoak kostu ekonomikoa dakarrela ikusi dut. Diskriminazioaren ondorioz galdutako aukerak esan nahi du ez dugula erabilgarri dagoen talentu guztia erabiltzen. Hori bidegabea ez ezik, produktibitatea eta hazkunde ekonomikoa murrizten ditu. Gainera, lanean diskriminazio fisikoa jasaten duten pertsonek osasun- eta gizarte-laguntza gehiago behar izan ditzakete, ongizate- eta osasun-sistemen zama areagotuz.

Bigarrenik, atal praktikora pasatakoan, arrakasta gutxiago espero nuen parte hartzearen inguruan. 50 pertsonen lagina markatu nuen hasieratik, eta 83k hartu zuten parte, beraz, nire espektatibak gainditu ziren. Informazio "xamurra", hau da, eduki askoko informazioa espero nuen. Azkenean, inkesta erantzunen zutenen 78%ak diskriminazioa pairatu ez zuela ikustean, poztasuna ematen du agian nire inguruko jendeak zortea izan duelako. Hasieratik nekien datu hauek azkenean, oso erantzun mugatuak emango zizkidala. Baina, jende askoren testugintzak irakurri ostean, ez direla kasu isolatuak konturatu naiz.

Elkarrizketa sakona egiterako garaian, hitzek dioten moduan, ni momentu sakonago batean jarri nintzen, hau da, atentzio osoa prestatu nuen Asun izendatu nuen emakumean. Ez dakit lan honetan, paperean, nik sentitu nuen berdina sumatzen den. Elkarrizketa hasterako garaian, iraganeko kontuak azaleratzen hasi nintzen momentuan, emakume horren espresioa serioa eta

atsekabekoa zen, eta aurrera gindoazen eran, aldatzen joan zitzaion. Bera konturatzen ari zen arazo larri bat jasan zuela eta bertatik ateratzeko gai izan zela. Bere kasuan, laguntza juridikorik gabe, baina bai lagunen arteko laguntzarekin. Neri honek pentsatzeko asko eman zidan. Laguntza juridikoa izan balu, kasu hau aurrerago iritsiko litzateke, baina... berak benetan situazio hori gainditzeko nahikoa indar edukiko ahal zuen? Galdera hau, prozesuak luzeak direla eta formulatu diot nire buruari askotan, erantzuna garbia da, inoiz ez dut jakingo.

Lan hau egin ostean, ateratzen dudan konklusio printzipalari ekingo diot. Legea laguntzeko dagoela diote, gero errealitatera ekartzerako garaian benetan betetzen den ala ez ikusi beharko litzateke. Gaur egun, garrantzia gehiena generoagatik sufritzen den diskriminazioari atentzio gehiago prestatzen zaiola ikusi dut. Enpresentzat berdintasun plan bat sortzeko, prebentzio neurri gehiago hartzera derrigortzen ari dira. Konturatu gabe, arrazoi gehiagorengatik ere diskriminazioak min gehiago egin dezakeela. Asuni egindako elkarrizketan adibidez, emakume izateagatik diskriminatu zitzaion, baina baita bere itxura fisikoagatik, eta berak sufritutako ondorioak itxuragatik egindako irainen ondorioz izan ziren, eta ez soilik emakume izateagatik.

Hortaz, lan-ingurunean diskriminazio fisikoa arazo iraunkor bat da, ondorio sozial, ekonomiko eta pertsonal sakonak dituena. Aniztasuna eta inklusioa sustatzen aurrera egin arren, pertsona askok oraindik ere oztopoak eta aurreiritziak izaten dituzte itxura fisikoaren arabera. Ezinbestekoa da elkarrekin lanean jarraitzea diskriminazio fisikoaren aurka borrokatzeko eta lan-giro bat sortzeko, non pertsona guztiak baloratu eta errespetatuko diren beren gaitasun eta ekarpenak, nolanahikoak izanda ere. Hau etikoki zuzena izateaz gain, ezinbestekoa da gizarte justuago eta bidezkoago bat eraikitzeko, non guztiok aurrera egiteko aukera izango dugun.

5.ERANSKINAK

5.1 Inkestako galderak

1. Adina
2. Sexua
3. Orientazio sexuala
4. Orientazio sexualagatik pairatu al duzu diskriminazioa?
5. Lanpostua
6. Nagusiaren sexua
7. Atzerritarra bai edo ez
8. Baiezkoa bada, zure etnia edo erlijioagatik diskriminazioa pairatu duzu?
9. Pairatu al duzu diskriminaziorik zure lanean?
10. Baiezkoa bada, non?
11. Baiezkoa bada, nola izan da? (Gaizki hitz egin zaituzte, gutxietsi egin zaituzte...)
12. Salatu duzu? Non?
13. Emakumeengan gizonengan baino gehiagotan gertatzen dela uste duzu?
14. Emakumea izanda, pairatu al duzu diskriminaziorik? Haurdunaldia, adina, etnia, arropa edo ezaugarri horiekin bat datorrena
15. Nola definituko zenuke zer den diskriminazioa?

16. Zergatik uste duzu diskriminazio dagoela?
17. Lan elkarrizketetan janzkera, orrazkera, tatuajeak, piercingak, etab.... kontrataziorako garrantzia dutela uste duzu?
18. Benetan kontuan hartzen dela uste duzu?
19. Zure ustez CV-ean argazkia jarri behar izatea aproposa da?
20. Zergatik?
21. Ezagutzen duzu norbait lanetik kaleratua izan dena bere fisikoagatik?
22. Zigorren bat egon beharko litzatekeela uste duzu? Zein?
23. Ze ondorio pairatzen ditu biktimak zure ustez?
24. Zein konponbide emango zenuke?

25. Gizena izanda lan kontratu bat edukitzeko zailtasunak daudela uste duzu?
26. Zergatik uste duzu jasaten dutela diskriminazio hau?
27. Bazenekien aurretik egindako galderak entrebista batean ezin dizkizutela egin?

5.2 Elkarrizketa sakonaren transkripzioa

Egun on Asun,
Egun on Idoia, zer moduz?

Zure izen erreala ez da emango datu babesaren legea errespetatzeko. Ados zaude elkarrizketa honen grabaketa egitearekin?
Bai, ados nago.

Azaldu pixka bat nor zaren, zenbat urte dituzun eta non egiten duzun lan.
Bueno ba nire izena Asun da eta Legazpiko 48 urteko emakume bat naiz. Tailer batean egiten dut lan, administrari lanak egiten. 18 urterekin hasi nintzen lanean, nire aitaren enpresan, kautxu lantegi bat zen. 2008ko krisiaren ondorioz, lantegiak porrot egin zuen eta lana bilatzen jarri beharra izan nuen. Zorte onez, esperientzia soberan neukan eta azkar bilatu nuen.

Zure fisikoa nolakoa den azaltzeko gai al zara?
Emakume bajua naiz, haurdunaldiaren ostean ezin izan nuen nik nahiko nukeen egoera fisiko egokia mantendu. Tatuajerik ez dut eta piercingak ditut sudurrean eta kokotsean, asko ikusten direnak.

Zure esperientzian oinarrituz zuretzako zer da diskriminazioa? (Zure esperientzian oinarrituz)
Nire esperientzian oinarrituta, emakumea eta gorputz estereotipo konkretu bat ez izateagatik izan nintzen diskriminatua. Hau da, ezberdin sentiarazten zaituztenean, ezaugarri fisiko zehatz batzuengatik, nire kasuan.

Zergatik diozu hori?
Nire kasuan, haurdun geratu nintzen momentuan, begiradak eta esamesak sumatzen nituen. Ez zekien inork ni haurdun nengoela, beraz, eskailerak igotzen nekatzen hasi nintzen, hankak puztugo neuzkan, eta batez ere, sabela hazten zihoala sumatzen zen.

Zu emakumea izanda, eta zure nagusia gizona, noizbait arazorik izan al duzu berarekin?
Arazo bat behin eduki nuen bai. Haserre bat eduki eta gero irainkeri bat jaso nuen. "Mujer tenías que ser", ea pixka bat gehiago mugitzen naizen eta horrelakoak esan zizkidan. Haurdun nengoen eta horregatik pisu gehiago hartu nuen, berak ez zekien oraindik haurdun nengoela. Baina, inoiz ez nau ezerk irain horiek bezainbeste min eman.

Esperientzia horretatik zer ikasi duzu? Baina batez ere, zein ondorio izan duzu zure bizitzan, momentu horretatik aurrera?

Ikasi ikasi... Inor nire gainetik ez pasatzen uztea ikasi dut, ni naizen bezalakoa naizela erakusten. Ondorioei dagokionez, autoestimuan izan nuen kolperik handiena, nahiz eta nire nagusiak haurdun nengoela ez jakin, nire fisikoaren aurkako eraso zuzen bezala hartu nuen. Honek, antsietatea eragin zidan, asko jateari jo nion eta ez nion inolako mugarik jartzen, orduan bai, zertxobait gizendu nintzen.

Salatu zenuela ikusi dut, baina soilik lagunartean, ez duzu uste gaur egun agian bide judizialak esku hartu beharko duela horrelako kasuetan?
Beldurragatik ez nuen ofizialki salatu, baizik eta lagunartean soilik. Enpresako nagusia bera zen eta ez zidan ezer konponduko. Baina, lehendabizi enpresan salatzeko aukera eduki beharko nuke eta kasurik egingo ez bazidaten bide judizialetik joan.

Eta zuk erantzun zenuen legeak hausten diren kasuetan bide judiziala hartuko zenuela, baina zure kasuan ez da horrela izan. Zergatik? Beldurra zenuen? Ez zenuen lanpostua galdu nahi?
Aurretik esan bezala, errepresalien beldur nintzen. Errepresaliarik handiena, ni lan gabe geratzearena zen, baina, hori gertatuko ez balitz, enpresa berean lan egiten jarraitzean euren jarrerak okertu egingo ziren.

Beste erantzun asko isuna ordaintzekoaren aldekoak dira. Zuk sufritu duzuna eta gero ikusita, diruak zerbait konponduko zuela uste duzu? Zure bizia aldatuko litzateke?
Nire kasuan uste dut diruak ez zuela ezer konponduko, mina eginda zegoen eta gainera, berari diru bat emateak ez zion inongo arazorik suposatuko.

Baina... hau pairatu ostean, zuk bertan lanean jarraitu al zenuen?
Denbora batean lanean jarraitu nuen baina ez zen erraza izan, lana behar nuelako, eta bertako giroa ez zen hoberena izan. Nahiz eta nire nagusiak ez jakin nik lagunei salatu niela egoera hori, giroan sumatzen zen ni aldatuta nengoela, goibelago eta motibazio faltarekin. Beraz, lanez aldatu nuen eta gaur egun enpresa berri horretan jarraitzen dut.

Zuk, ikusten dudanez, piercingak dauzkazu aurpegian, bekainean eta kokotsean. Lan elkarrizketetan noizbait zeozer komentatu al dizute? Hala bada, zer esan dizute?
Nik ez dut arazorik eduki pertsonalki. Tailerrean lan egiteko itxura ez dutela asko begiratzen iruditu zait beti. Egia da, lana bilatzen ari naizen momentuan, bi piercingak kendu egite ditut.

Zuk zure CVean argazkia ez zenukeela jarriko erantzun zenuen, zergatik? Gaur egun "normala" kontsideratzen denaren aurkakoa zarela uste duzu? Ez dakit jakingo duzun baina Europako zenbait herrialdeetan ez dira ez datu pertsonalak ez argazkiak azaltzen
Beti esan dut argazkia jartzea aproposa dela, baina pasa zitzaidana eta gero pentsamendua aldatu dut. Nire ustez "normaletik" ateratzen naiz, zertxobait gizenago nagoelako eta estereotipoetatik urrun.
Eta bai, banekien herrialde batzuetan ez dutela argazkirik jartzen, beste alderdi batzuk begiratzen dituztelako.

Zure kasuaz aparte ezagutzen duzu norbait horrelakorik pairatu duena? Erantzun gehienetan inork ez zuen inor ezagutzen baina bere buruan pairatu izan duten asko egon dira. Zergatik uste duzu diskriminatzen dela?
Nik ere ez dut diskriminatua izan den inor ezagutzen, arraroa da nire enpresan ez dela horrelako gehiagorik pasa. Agian, nagusia konturatu zen niri egindakoaz.

Gainera, zu emakumea zara eta emakume izateagatik soilik diskriminazioa pairatzen da eta zuk pentsatzen duzu emakumeengan inpaktu handiagoa duela. Baina... Emakume izateagatik diskriminatu zaituzte? Nola?
Aurretik esan bezala, ni haurdun nengoen momentu horietan, beraz, gizenago nengoen. Gainera, nik orduan 40 urte nituen, ama izateko "zaharra" kontsideratu zitzaidan. Haurdun nengoela esan nuenean, kaleratu egin nahi izan ninduten, beraien arrazoia zen, azkenaldian ez nintzela nahiko efizientea beraientzat. Hori izan zen enpresa horretan jaso nuen azken mespretxua.

Honek ez duela konponbiderik uste duzu, baina hobekuntzaren bat lortu daitekeela uste duzu?
Konponbidea ez da posiblea jende asko garelako mundu honetan eta bakoitzak bere buruarekiko begiratzen du. Hobekuntzarako pausu bat txikitatik beste heziketa klase bat ematea da, gurasoek eta irakasleek haurrengan indarra dute eta beraiei esker lortu daiteke. Hala ere, jada helduak garenok ere hobekuntzarako heziketa bat ere jaso beharko genuke, tolerantziarako kurtso bat agian, edo benetan pairatu dugunon istorioak entzutea.

Azkenik, zuk zure gorputza gizen kontsideratzen duzu. Horregatik ere haurdunaldirako arazoak eduki dituzu. Beste puntu indartsu bat izan da zuk lan kontraturik ez lortzeko?
Nik nire burua definitu dudanean gizena naizela esan dizut, baina ez era exageratu batean, baina egia da haurdun geratzeko horregatik zailtasun batzuk eduki ditudala.
Hala ere, kontratuak lortzeko oztopoa adina izan da, nire fisikoa baino. Uste dut gizentxeagoa izateagatik kontraturik ez lortzea ez dela arazo bat.

Zein konklusio atera dituzu elkarrizketa eta inkesta honetatik? Jendeak zer pentsatzen duen gehiagotan galdetzea aproposa ikusten duzu?
Ez dakit zein erantzun egon diren, baina zuk esan didazunean inork ez duela ezagutzen diskriminazioa pairatu duen pertsonarik atentzioa deitzen dit, ez garelako gai gauza hauek salatzeko, beldurra edo lotsagatik.
Jendeak zer pentsatzen duen jakitea garrantzitsua da, baina zuk egin behar duzun lana erakustea ere beharrezkoa da, pixka bat gehiago kontzientziatu behar gara.

Gaur egun arazo guzti hauez libratu zarela esango zenuke?
Bai noski, gaur egun oso pozik nago nire gorputzarekin, nire alabarekin, eta batez ere lan berri horren bai giroarekin eta baita nagusiarekin ere. Konfiantza berreskuratu nuen jendearengan. Horrek ez du esan nahi aurreko komeriak ahaztuta dauzkadanik, baina horrekin bizitzen ikasi dut.

Eskerrik asko denagatik Asun, hainbeste irekitzeagatik.
Eskerrik asko zuri Idoia, eta zorte on lanarekin.

6.BIBLIOGRAFIA

CCOO, C. S. (2021). *Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualadad.* Madrid: Confederación Sindical de CCOO.

Cepyme. (2016.eko Abrilk 18). *Cepyme news.* https://cepymenews.es/como-prevenir-la-discriminacion-laboral helbidetik eskuratua.

El país. (2022). *Tres de cada cinco trabajadores aseguran haber sufrido discriminación en su trabajo.* Madrid: cincodías45.

Garcia, M. R. (2021.eko Octubrek). *Discriminación laboral sobre la base de la apariencia física.* Madrid.

Gizapedia. (d.g.). *Gizapedia.* Gizapedia: https://gizapedia.org/sakoneko-elkarrizketa helbidetik eskuratua.

IBM, S. (2015). *Plan de igualdad.* IBM.

Igualdad, M. d. (d.g.). *Protocolo de actuación y prevención de discriminación.*

Instituto de las mujeres. (2021). *Guía de elaboración de planes de igualdad en las empresas.* Madrid, Ministerio de igualdad: Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la negociación colectiva.

Integralia, F. (2016). *Cómo abordar la discriminación laboral.*

Lahoz, E. (2022.eko mayok 13). *DKV.* DKV: https://www.dkv.es helbidetik eskuratua.

Peña, J. L. (2020). *Informe sobre discriminación corporal en el trabajo.* Granada: CCOO.

Puerto, L. (2023). *¿Pongo foto en el CV? En España te da más opciones, pero en otros países está vetado.* El confidencial.

RAE. (2022). *RAE.* RAE: https://www.rae.es/ helbidetik eskuratua.

Sanchez, J. (2015). *Discriminación masculina en lo laboral. Un secreto a voces.*

Tena, R. d. (2019). *Guía para elaborar un plan de igualdad en tu empresa.*

Torres, A. (2019). *Aspectismo: la discriminación por el aspecto físico.* Psonríe.

WTW. (2021.eko octubrek 25). *WTW.* WTW: https://www.willistowerswatsonupdate.es helbidetik eskuratua.